

*Pénitenciers*

Le principe le plus élémentaire pour assurer la sécurité au sein de tout organisme administratif, non seulement des prisons, c'est qu'il faut savoir qui commande. Je veux faire allusion par là aux propos du député de New Westminster à cet égard. C'est le directeur qui est responsable et tous les pensionnaires de l'établissement devraient le savoir. Les ordres ne devraient pas être interceptés. Le directeur ne devrait pas avoir à se reporter au centre régional pour faire modifier un ordre ou en vérifier la teneur; il est le responsable et chacun devrait le savoir. Voilà ce qu'exige la filière hiérarchique.

Monsieur l'Orateur, dernièrement, au cours de la période des questions, je me suis renseigné sur les pratiques d'embauche au pénitencier de la Colombie-Britannique. Je sais que le comité avait du pain sur la planche quand il a visité le pays et ne pouvait pas examiner toutes les questions qui réclamaient son attention. Voilà pourquoi je pense que le comité devrait être rétabli. Il pourrait visiter par exemple le pénitencier de la C.-B. et le centre régional de Vancouver pour examiner les secteurs où peuvent surgir les problèmes d'administration que nous déplorons aujourd'hui.

L'une des questions importantes concerne les méthodes d'embauche. Selon la pratique établie, la Commission de la Fonction publique envoie un représentant à titre de commissaire. On forme un comité, mais trois ou quatre membres de ce comité sont tirés du service des pénitenciers. Je crois que dans les autres services, la Commission de la Fonction publique est entièrement responsable du concours, mais dans le cas qui nous occupe, pour une raison quelconque, on n'envoie qu'un commissaire qui est assisté de trois ou quatre membres du personnel pénitencier. Il me semble que cela pourrait entraîner un conflit d'intérêts évident. Peut-être faudrait-il effectuer une vérification complète, à l'administration régionale, du personnel, de sa compétence, de son expérience dans le système. Je ne parle pas d'examiner des documents, mais bien de se rendre dans le pénitencier et d'y travailler, de connaître ce que c'est que de faire la ronde, de travailler dans l'établissement à sécurité maximale. Je pense qu'il faudrait examiner cela, en plus des méthodes de recrutement.

Je voudrais donner au solliciteur général une liste de personnes qui ont été embauchées et promues avec une rapidité incongrue. Je ne citerai pas de noms car cela ne serait pas juste. Je donnerai un exemplaire de la liste au ministre si toutefois il le désire. Je ne prétends pas que ces personnes ne soient pas qualifiées, mais je soutiens, par contre, qu'il y a des gens à l'intérieur du système qui pourraient être tout aussi qualifiés et qui auraient peut-être dû bénéficier de chances égales de promotion qu'ils n'ont pas eues, ce me semble, parce qu'ils ont dû apparemment affronter une concurrence déloyale de personnes de l'extérieur.

Une personne a été mutée de l'Ontario en Colombie-Britannique à titre de WP3 en septembre 1973 et en juin 1974, elle a été promue au niveau WP5 et par la suite au niveau de WP7 suppléant. Une autre personne a été embauchée en 1974 au niveau de WP3 et promue par la suite au niveau de WP4, poste qui exige que son titulaire possède un diplôme universitaire. Étant donné que cette personne ne comptait que onze années d'instruction, un grief a été déposé et la promotion lui a été retirée. Lorsque le centre régional d'accueil a ouvert ses portes, cette personne a été promue au niveau de WP5. Il y a eu de nouveau dépôt d'un grief et la promotion a été annulée.

[M. Friesen.]

Je crois savoir que cette personne est depuis devenue directeur suppléant et qu'elle occupe présentement un poste temporaire au sein de la Commission des libérations conditionnelles. Des employés du Service titulaires d'un diplôme universitaire s'étaient portés candidats à ce poste par voie de concours. La troisième personne que je tiens à mentionner est entrée au service du pénitencier de la Colombie-Britannique en 1974 au niveau de WP3 après avoir travaillé pour le compte du YMCA et a été nommée WP5 une année plus tard sans jamais avoir eu d'expérience professionnelle en milieu pénitentiaire.

Je voudrais également vous parler d'un autre cas, celui d'une personne que j'ai rencontrée à plusieurs occasions et que j'estime beaucoup, et qui pourrait avoir tous les titres et qualités nécessaires. Cette personne, un enseignant, est entrée au service pénitentiaire en 1972 à titre d'employé temporaire pour devenir ensuite en 1975 directeur adjoint au perfectionnement professionnel à l'équivalent du niveau WP5. En octobre 1977, le poste a été aboli. Cet homme est encore là, n'ayant en fait officiellement aucun emploi. Il est chargé de la transition entre le pénitencier de la Colombie-Britannique et le centre d'accueil régional. Je le répète, j'aime bien cette personne qui a ses qualités. Toutefois, il semble qu'elle ait pu avoir un avantage sur certains autres.

● (1612)

J'ai mentionné un autre cas dans la période des questions l'autre jour. Un ancien infirmier en soins psychiatriques a été embauché au niveau WP3 et promu en 18 mois à WP5. Il est maintenant directeur adjoint des programmes pour les détenus. En dépit de sa courte expérience, il a remporté le concours sur deux autres qui comptaient ensemble 14 années d'expérience comme surveillant et directeur adjoint de la réinsertion sociale. J'ai mentionné l'autre jour quelqu'un qui, après avoir travaillé là seulement un an, a été promu de WP1 à WP3, puis à WP4.

Enfin un autre homme qui a été embauché a lui aussi été promu. Une des choses renversantes, c'est que, comme il l'admet lui-même, il a occupé 35 emplois en 30 ans. Il fait maintenant parti du personnel de surveillance au pénitencier de la Colombie-Britannique. Un point qui me tracasse, c'est que les gens qui font partie de ces comités d'examen pour le concours étudient les demandes des gens qui travaillent ensuite pour eux. Je me demande s'il n'y aurait pas un certain conflit d'intérêts.

Sommes-nous en train de créer un groupe de personnes qui se ménagent les appuis de spécialistes dans le régime d'embauche qui semble conçu pour exclure les employés déjà sur place? C'est la question clé dans tout le régime. Il est facile de dire que le service a besoin de sang nouveau. Je suis d'accord. Il n'est pas possible de diriger une institution pendant des années avec les mêmes gens qui ont des idées préconçues sur la façon de l'administrer. Nous avons besoin par moment de sang nouveau. Cependant, il semble que nous favorisons une tendance qui va à l'encontre de toute bonne administration en ne tenant pas compte des talents qui existent sur place.

Il est possible qu'une bonne formation professionnelle soit souhaitable. Je ne le nie pas. Je suis tout à fait en faveur. Cependant, si nous voulons un personnel efficace dans le service pénitentiaire, il nous faut un ingrédient supplémentaire, c'est-à-dire une vigilance qui ne s'acquiert que dans l'atmosphère du service pénitentiaire au contact des personnes avec